



LE TRAVAIL

VOL. XXVI — No 20

Montréal, 3 novembre 1950

POUR REGLER UN GRIEF :

NÉGOCIER ou CONGÉDIER ?

PURE FANTASIE...

Un économiste de Montréal, le Dr Alfred Stenger, déclarait récemment, dans une causerie donnée à l'Université de Montréal, qu'on ne peut pas du tout se baser sur l'indice fourni par le Bureau fédéral de la Statistique pour calculer le coût actuel de la vie. Il rejoint en cela les constatations de bien d'autres économistes et, en particulier, celles que notre mouvement a souvent faites dans l'étude de ce problème. Nous sommes en face d'une pure fantaisie quand nous analysons la base de calcul de cet indice officiel. Les arguments du Dr Stenger nous aident à le constater une fois de plus.

L'indice du coût de la vie ne peut pas servir de mesure pour tous les groupes sociaux. La famille-type, établie d'après une enquête faite par le Bureau Fédéral de la statistique, est une famille fictive qu'on ne rencontre nulle part. Elle est composée de 4.6 personnes et est supposée représenter une moyenne canadienne. C'est une famille-fantôme.

L'indice est aussi basé sur le revenu moyen existant en 1935-1939, période de dépression où le salaire de l'ouvrier n'était pas suffisant pour vivre convenablement. Il ne correspond pas aux besoins normaux d'une famille ouvrière. Par exemple, les spécialistes en alimentation soutiennent que toute personne doit dépenser la valeur de 0.58 par jour pour sa nourriture. Le budget-type du Fédéral n'alloue que 0.45, (ou \$760. par année au lieu de \$975 pour une famille de 4.6 personnes). A lui seul d'ailleurs, l'item "nourriture", celui qui affecte tellement le budget ouvrier, aurait porté l'indice à 176.5, soit 8 points de plus que l'indice officiel pour le mois d'août. On voit l'importance de ce facteur et jusqu'à quel point l'indice fédéral peut tromper ceux qui veulent s'y fier.

Enfin, c'est un indice invariable dont on ne peut se servir pour tenir compte des changements actuels du coût de la vie. Le Fédéral a fixé à 0.25, la valeur de chaque point de hausse dans l'indice. Il est arrivé à ce résultat en divisant par 100 le salaire qu'il croyait normal à ce moment, soit \$25 par semaine. Il aurait au moins fallu continuer le même calcul sur la même base et faire varier la valeur du point à mesure que le salaire vital nécessaire augmentait. Aujourd'hui, on en serait rendu à diviser par cent un salaire d'à peu près \$45 par semaine pour arriver à 0.45 du point. C'est d'ailleurs ainsi qu'ont raisonné ceux qui ont déterminé la valeur du point à 0.50 dans le décret du meuble, et à 0.40 dans la convention collective couvrant l'industrie de l'amiante. Au lieu donc de n'ajouter que \$17 au salaire de \$25 de la période de base, on ajouterait le double, soit \$34 (68.5 multiplié par 0.25 ou 0.45). On conçoit que cela fasse une jolie différence dans un budget ouvrier...

On conçoit aussi que nous ne pouvons accepter les "fantasies" du Bureau Fédéral de la Statistique, quand il s'agit d'établir le coût actuel de la vie devant un tribunal d'arbitrage.

N.B. — L'indice du coût de la vie est, en octobre, de 168.9, déjà une augmentation de 1.3 sur août dernier

Fernand JOLICOEUR

Conciliation demandée à Arvida

Vendredi soir, plus de 1,300 ouvriers de l'usine d'aluminium d'Arvida, tous membres du Syndicat National, ont décidé en assemblée générale, de demander au ministère du Travail de bien vouloir envoyer un conciliateur à Arvida.

Depuis le 15 novembre, le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida est en négociations avec l'Aluminum Company of Canada, Limited, pour le renouvellement de la convention collective de travail, qui expire le 15 novembre.

Comme la Compagnie refuse catégoriquement de changer le sens des clauses d'embauchage, de promotion et de congédiement, ainsi que les clau-

ses de la procédure pour le règlement des griefs et que la Compagnie refuse de plus de reconnaître le droit des ouvriers d'aller à l'arbitrage, sur la question du changement des tâches, et que d'autre part, le Syndicat s'est prononcé catégoriquement dans un vote de 1,327 contre 3, pour obtenir le changement de ces clauses et le droit d'arbitrage, il est évident que la conciliation devient l'unique moyen d'en arriver à une entente.

Le Syndicat d'Arvida a donc demandé au ministère du Travail de bien vouloir envoyer immédiatement un conciliateur pour tâcher d'amener le Syndicat et la Compagnie à s'entendre sur le renouvellement du contrat collectif.

Il semble que la direction de l'Hôpital Ste-Jeanne d'Arc de Montréal ne soit pas bien au clair sur les obligations légales des employeurs — Au lieu de négocier, elle congédie — Une incroyable histoire — Un procédé qui se généralise

Dieu sait que les salariés en voient de toutes les couleurs depuis qu'ils ont entrepris d'améliorer leur sort par le syndicalisme. Mais l'Alliance des Infirmières de Montréal vient d'être la victime d'une manœuvre qui ne se verra pas souvent en 1950 et qui vaut la peine d'être connue.

Un grief

L'affaire a été déclenchée par un grief comme il s'en soulève des centaines par mois à travers l'industrie. Celui-ci toutefois est d'un genre assez particulier, comme on va s'en rendre compte.

La direction de l'Hôpital Ste-Jeanne d'Arc a donc décidé de prélever sur le traitement de ses garde-malades une somme mensuelle de \$18 dollars pour frais d'alimentation. Pour la majorité des garde-malades, ce prélèvement ne soulève aucun problème, puisqu'elles prennent effectivement leurs repas à l'hôpital.

Mais pour une importante minorité (8 garde-malades), le prélèvement était absolument injustifiable puisqu'elles ne mangent pas à l'hôpital et qu'on se trouvait ainsi à leur arracher une somme qu'elles ne devaient pas.

Fortes de leur contrat de travail, qui ne les oblige nullement à manger à l'hôpital et

qui prévoit une procédure de griefs allant jusqu'à l'arbitrage, les huit garde-malades en question se plaignirent donc à l'Alliance et demandèrent que des négociations soient entreprises pour leur obtenir justice.

Susceptibles

Jusqu'ici, rien d'anormal. Il pouvait s'agir d'un malentendu que les négociations dissiperaient, puisqu'elles sont prévues à cette fin.

Mais voilà où ça se gâte.

Tout d'abord, la direction refusa d'interrompre ses prélèvements sur le salaire en alléguant que "toutes les infirmières étaient susceptibles de prendre leurs repas à l'hôpital et donc obligés de payer." Inutile de dire que l'Alliance ne l'entendit pas de cette oreille et, devant l'obstination de la partie patronale, poussa l'affaire en conciliation.

Comme on le voit, la situation s'embrouillait considérablement. Que la direction s'entête à prélever des sommes qu'on ne lui doit pas, c'est pour le moins étonnant. Mais ce qui vient l'est encore plus.

Après la première séance de négociations, alors que les pourparlers étaient à peine amorcés, voici que la direction de l'Hôpital congédie en bloc les huit infirmières concernées et sans plus de commentaires...

Remède ?

En d'autres mots, parce que le patient semblait difficile à guérir, la direction a décidé de le tuer. C'est beaucoup plus simple, évidemment, mais on concèdera que c'est assez inquiétant, de la part des responsables d'un hôpital. Si l'on s'avisait un jour de faire la même chose avec les malades, ce serait du joli.

L'Alliance n'avait donc qu'une chose à faire : exiger une nouvelle séance de conciliation. L'Hôpital accepte la conciliation mais à une condition: que l'agent d'affaires du syndicat ne soit pas présent. Comme c'est lui le gêneur, celui qui a protégé les garde-malades, on ne veut plus le voir. C'est la même mentalité, si l'on y songe bien. Congédier les victimes, éloigner leur représentant, c'est considérablement simplifier le problème!!!

Refus

Mais la direction de l'Hôpital apprendra désormais qu'il faut respecter un syndicat légalement constitué. L'Alliance refuse en effet de rencontrer la direction en l'absence de l'agent d'affaires. Et si une séance de conciliation se tient quand même sans lui, l'affaire sera conduite devant un tribunal d'arbitrage.

(Suite à la page 4)

L'ACTUALITE



Les "électeurs" de M. Paul-Emile Marquette (visibles derrière le rideau, ficelles aux doigts) viennent de reporter ce dernier à la présidence de l'Association ouvrière canadienne...

SALAIRE GARANTI

Une revue anglaise nous apprend dernièrement qu'au moins un sixième des salariés de Grande-Bretagne jouissaient d'un salaire hebdomadaire garanti, sous une forme ou sous une autre. Ce qui a facilité une aussi grande application de cette formule, ce sont les ordonnances de guerre passées pour compenser l'obligation d'occuper des postes essentiels. Après la guerre, les syndicats anglais demandèrent de conserver cette mesure. Le ministre du Travail, M. Ernest Bevin, déclarait en 1945 qu'en effet, "il ne devrait pas être en dehors des possibilités humaines d'éviter l'insécurité de la vie familiale qui se produit quand on reçoit la moitié de la paie qu'on attendait."

Le salaire garanti ne se rencontre pas uniquement en Angleterre. Les Etats-Unis connaissent cette politique depuis plus de 50 ans. Le gouvernement américain a publié une étude assez complète du sujet en 1947, où il relevait 196 systèmes différents de salaire garanti, dont plusieurs sont même des salaires annuels garantis. Le rapport reconnaît ce moyen comme pouvant aider à stabiliser l'économie d'un pays. En Belgique, on a aussi tenté plusieurs expériences intéressantes dans ce domaine. De même en Australie et en Nouvelle-Zélande. Chez nous, au Canada, ce n'est pas encore à la mode. Il existe à peine quelques cas, en particulier dans l'industrie de l'alimentation: par exemple, la Swift Canadian Company garantit un salaire de 37 1/2 heures par semaine.

Le salaire garanti n'est pas autre chose qu'une façon de plus d'étendre la sécurité que tout le monde préconise de nos jours. La revendication du salaire garanti se base sur la justice sociale qui exige de prémunir les travailleurs contre tous les risques de l'existence. C'est une façon de compenser, par exemple les insuffisances de l'assurance-chômage ou des allocations pour accident de travail.

Nous trouvons déjà chez nous bien des éléments qui nous conduiront, espérons-le, jusqu'au salaire garanti, hebdomadaire ou même annuel. Par exemple, on accepte aujourd'hui, plus facilement qu'avant la guerre, de payer les jours de congés religieux ou civils. C'est là garantir une plus grande stabilité dans les salaires. Nous connaissons aussi des employeurs qui ne soustraient rien sur la paie hebdomadaire de leurs employés absents pour cause de naissance, de mariage ou de décès dans la famille.

Ce sont autant de pas vers la généralisation de la mesure. Il reste à reconnaître le principe lui-même, c'est-à-dire la responsabilité de l'entreprise de faire vivre 365 jours par année ceux qui sont à son service, mais qui doivent parfois chômer pour des raisons en dehors de leur contrôle.

Il s'agit d'un principe. Peut-il s'appliquer de la même façon dans toutes les industries? Evidemment non. Il faut tenir compte de bien des facteurs, du caractère propre à chaque entreprise, de la position sur le marché, etc. Mais l'énorme développement économique et les possibilités encore plus grandes de notre pays, nous permettent de dire que nous aussi, comme les Anglais ou les Américains, nous pouvons désirer la sécurité du salaire garanti.

Fernand JOLICOEUR

UNE DEMANDE A M. GREGG

Le Bureau Confédéral de la C.T.C.C., demandera au ministre fédéral du Travail, M. Milton F. Gregg, de soumettre le cas des employés des arsenaux au Conseil National des Relations ouvrières.

En annonçant la nouvelle, M. J. Marchand, le secrétaire général de la C.T.C.C., a précisé que les démarches seront faites auprès de M. Gregg afin que la question des ouvriers des arsenaux soit entièrement étudiée par le Conseil national des relations ouvrières qui pourra ensuite faire des recommandations au gouvernement fédéral sur la politique à établir pour cette catégorie d'ouvriers.

La C.T.C.C., réclame depuis déjà plusieurs mois le droit d'association et de négociation de conventions de travail pour les ouvriers des arsenaux, qui ont été exclus de la loi des relations ouvrières par suite d'un arrêté ministériel passé en 1949.

Nouveaux comités

Lors de sa réunion à Québec samedi dernier, le Bureau Confédéral a élu les comités de travail pour l'année qui commence. La réélection de l'immense majorité des membres déjà en fonction démontre que le Bureau est satisfait du travail accompli l'an dernier.

COMITE DE FINANCE

MM. Gérard Picard
Horace Laverdure
François-Xavier Légaré
Louis-Philippe Boily
Roméo Ethier

COMITE D'ACTION CIVIQUE

MM. Lucien Dorion
Philippe Lessard
Daniel Lessard
René Gosselin
Jacques Archambault

COMITE D'EDUCATION

MM. Angelo Forte
Jean Marchand
Fernand Jolicoeur
Bruno Girard
L. Hébert

COMITE DE JURIDICTION

MM. Emile Tellier
Joseph Parent
Philippe Lessard
Laurent L. Hardy
Jean-Baptiste Délisle



Organe officiel de la Conf. des Travailleurs catholiques du Canada.
Paraît tous les jeudis

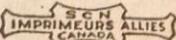
Directeur:
GERARD PELLETIER

Rédacteur en chef:
FERNAND JOLICOEUR

Administrateur:
MARCEL ETHIER

Bureaux: 1231 est, rue DeMontigny, Montréal — FA. 3694
Abonnement: Un an, \$1.00; le numéro, 5 cents

Publié par la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada et imprimé par L'imprimerie Populaire Limitée, 434 Notre-Dame est, Montréal.



Ministre des Postes, Ottawa.

Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe.

DANS LE M

DEUX GREVES EVITEES de JUSTESSE

La grande presse ne fait jamais grand état des règlements pacifiques qui interviennent dans les différends ouvriers. C'est pourquoi il faut souligner ici deux grèves évitées de justesse au cours de la semaine dernière. Si les 4,000 employés de commerce de Québec avaient dû pousser jusqu'à la grève, tout le monde en aurait entendu parler à travers la province. Si les 700 ouvriers du vêtements chez M. Grover avaient interrompu le travail à Montréal, les journaux de la métropole en auraient fait grand état. Maintenant que les deux cas sont réglés sans violence, ils menacent de passer inaperçus.

SAGUENAY

Recrutement et négociations à Arvida

La vague de recrutement, accélérée le 9 octobre dernier, se continue de façon très satisfaisante au Syndicat d'Arvida. Les ouvriers ont répondu avec enthousiasme à l'appel du Syndicat, et tous les jours de nombreuses adhésions syndicales parviennent au bureau du Syndicat.

Les officiers du Syndicat sont très heureux de cette attitude et ils comptent bien que le recrutement se continuera de cette façon pour quelque temps encore, afin d'avoir tout le pouvoir de négociation dont ils ont besoin pour obtenir un renouvellement de convention satisfaisant.

Les négociations se continuent et progressent normalement. Les représentants-négociateurs du Syndicat et de la Compagnie se sont rencontrés le jeudi 19 octobre et doivent se rencontrer de nouveau le 23 et tous les jours suivants de cette semaine.

Les négociateurs du Syndicat espèrent bien pouvoir terminer les négociations directes, avec la Compagnie, avant le 28 octobre.

Semaine d'étude à Alma

Le Conseil Général des Syndicats Nationaux de St-Joseph d'Alma a tenu récemment quatre séances d'études sociales relativement à la Lettre pastorale des Evêques de la province de Québec.

Les points traités ont été les suivants: 1— la situation de la classe ouvrière, 2— la situation morale de la classe ouvrière, 3— la situation religieuse de la classe ouvrière.

A la Compagnie Electrique du Saguenay

Le Syndicat National des Employés de la Compagnie Electrique



De gauche à droite: M. Daniel Lessard, secrétaire de la Fédération minière, M. Rodolphe Hamel, président de la même Fédération et M. René Harmegnies, directeur de l'organisation à la C.T.C.C. Cette photo a été prise lors de la réunion du Bureau confédéral. Tous trois mêlés à l'organisation récente des ouvriers des Anacon Mines (Montauban), les trois confrères profitent de leur rencontre pour mettre certaines questions au point.

du Saguenay s'est réuni, il y a quelques jours, pour étudier les amendements qu'il veut apporter au renouvellement de sa convention collective de travail.

Ce Syndicat, fondé l'an dernier, en est donc au premier renouvellement de son contrat collectif. Une année d'expérience a prouvé aux employés qu'il y a bien des petites choses à amender dans la convention collective de travail, de plus il semble bien qu'ils voudront aussi modeler leurs demandes sur les demandes du Syndicat d'Arvida, c'est-à-dire obtenir pour les employés de cette filiale de l'Aluminium Company à peu près les mêmes avantages que les ouvriers d'Arvida demandent pour le renouvellement de leur contrat collectif.

Selon toute prévision il y aura donc de nombreux amendements à apporter à cette convention col-

lective, ainsi qu'une demande d'augmentation de salaire assez sensible.

Nul doute que le Syndicat mettra une insistance particulière pour obtenir la sécurité sociale, car l'an dernier, on leur avait promis qu'on ferait pour eux ce qu'Arvida ferait pour ses ouvriers, mais quand Arvida a accordé la sécurité sociale à ses ouvriers, la Compagnie Electrique du Saguenay a refusé catégoriquement d'en faire autant, malgré ses promesses, sous le fragile prétexte que rien n'était changé pour les commis d'Arvida.

Les accidents qui sont survenus dernièrement à certains employés de la Compagnie Electrique du Saguenay ont aussi convaincu les ouvriers de cette compagnie qu'il y aurait des modifications importantes à considérer et à inclure dans la convention collective, lorsque des accidents de travail se produisent.

Etant donné les bonnes dispositions de la Compagnie Electrique du Saguenay, nul doute que l'entente sera facile à faire et que le renouvellement de la convention sera satisfaisant.

Le Syndicat vient par ailleurs de procéder à ses élections annuelles.

Les officiers élus sont: Président, M. Herménégilde Fortin; Vice-président, M. Thomas - Louis Tremblay; secrétaire, M. Thomas Simard; secrétaire-trésorier, M. Thomas-Louis Simard; secrétaire-financier, M. Gustave Vaillancourt; directeurs, MM. Marc-Aurèle Dallaire et Roger Bonnel.

La plupart des officiers élus sont les mêmes que ceux qui étaient en charge du Syndicat l'an dernier.

Le Syndicat vient de faire parvenir à la Compagnie la liste des modifications que les employés désirent apporter cette année à leur convention collective de travail.

RIMOUSKI

Elections

Le 22 octobre dernier avaient lieu les élections du Syndicat des Métiers de la Construction de Rimouski, Inc.

M. Louis Longchamp, président du Conseil Central, agissait comme président de l'élection. Les officiers suivants ont été élus: MM. Louis-Ernest St-Pierre, président; Louis Rousseau, 1er vice-président; Hervé Lévesque, 2e vice-président; Alfred Emond, secrétaire-archiviste; Roméo Caron, trésorier; Philippe Poirier, Edgar Canuel, Lorenzo Goupil, directeurs.

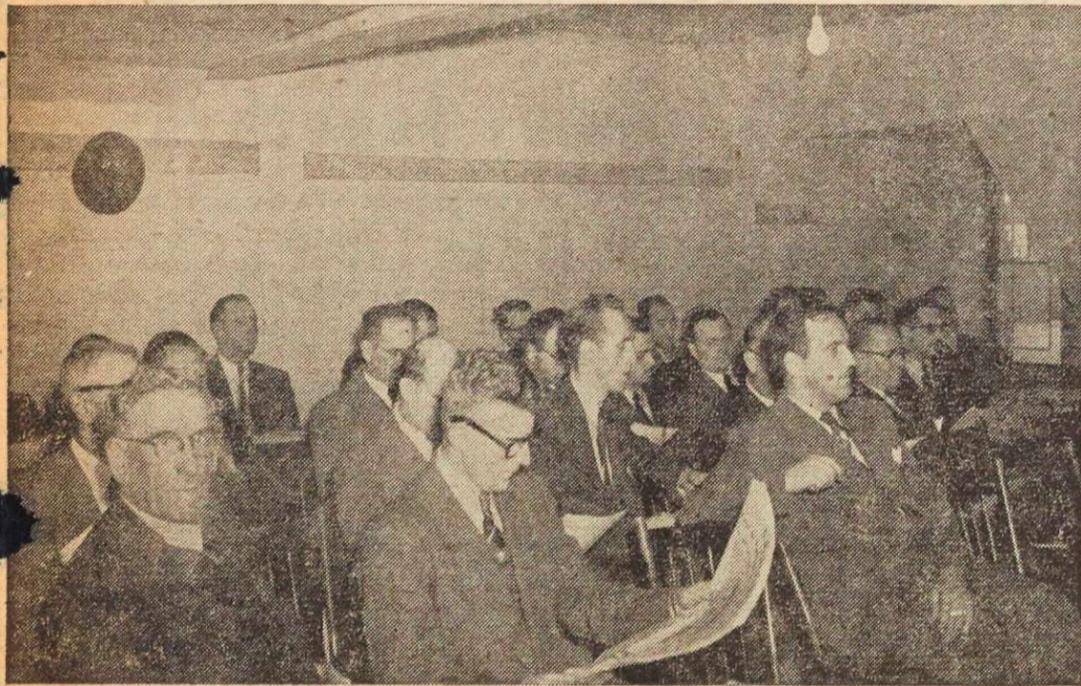
Les élections du Syndicat de



Le Syndicat des Employés vient de signer avec la coopérative agricole de Granby son sixième contrat de travail consécutif. Assistaient à la signature: Première rangée assis: de gauche à droite, M. Jean-Marie Bonin, gérant de la Société; M. Omer Deslauriers, président de la Société et membre de l'exécutif de la Coopérative Fédérée de Québec; M. J.-M. Lapointe, président du Syndicat National des Employés de la Coopérative Agricole. Deuxième rangée dans le même ordre: MM. L.-P. Dufresne, H. Balthazar et Lucien Morel, directeurs du Syndicat; MM. H. Desroches et Omer Martin, directeurs de la Société Agricole; M. Jean Veilleux, secrétaire du Syndicat; M. Georges Guillet, directeur du Syndicat et M. Gilles Charbonneau, organisateur du Conseil Central et négociateur de cette entente de travail. Le nouveau contrat réduit la semaine de travail de 59 à 55 heures et procure aux employés les avantages suivants: salaire hebdomadaire garanti, vacances payées, quelques fêtes payées, clauses de séniorité, de griefs ainsi qu'une assurance-groupe spéciale qui assure les 2-3 du salaire hebdomadaire en plus des bénéfices ordinaires de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie.

MOUVEMENT

AU BUREAU CONFEDERAL



Le Bureau confédéral de la C.T.C.C. s'est réuni samedi dernier, à Québec, dans les locaux temporaires du secrétariat, 144, boulevard Charest. Le Bureau a étudié un grand nombre de questions touchant la régie interne du mouvement. On voit sur la photo une partie des délégués au moment où l'assemblée procédait à l'élection des divers comités. C'était la première réunion du Bureau confédéral depuis le congrès de Sherbrooke.

L'industrie du Bois de Rimouski, ont eu lieu récemment sous la présidence de M. Zenon Lemieux, directeur du syndicat. Les officiers élus sont: MM. Louis Longchamp, président; Léon Couillard, 1er vice-président; Albert Duchesne, 2e vice-président; Antonio Rioux, secrétaire-archiviste; Bertrand Lepage, trésorier; Sarto Dumont, secrétaire-correspondant; Pierre Tremblay, secrétaire-financier; Louis-Philippe Chassé, sentinelle; Marcel Lavoie, commissaire-ordonnateur.

GRANBY

A la suite de négociations directes entre le Syndicat des Employés de Esmond Mills de Granby et l'employeur, le syndicat obtenait: une augmentation moyenne de 7 cents l'heure; cinq fêtes payées; une prime de nuit augmentée de 1 cent l'heure. Le contrat est entré en vigueur depuis le 23 octobre dernier.

M. Gaston Ledoux, président de la Fédération Nationale du Textile; M. Mailloux, président du syndicat; ainsi que M. Boissonnault, représentait la partie syndicale. MM. F. C. Brassard et A. Nickson, agissaient pour la partie patronale.

QUEBEC

ELECTIONS

Chez les travailleurs en fourrure

M. Paul Corbeil a été réélu président de l'Union nationale des travailleurs en fourrure Inc., au cours d'une assemblée d'élection tenue ces jours derniers sous la présidence de M. Gérard Courcy, secrétaire du Secrétariat des syndicats catholiques de Québec.

Les autres officiers élus sont: vice-président, M. Claude Vocelle; secrétaire-archiviste, M. Jean-Charles Cantin; secrétaire-correspondant, M. Lucien Bédard; secrétaire-financier, Mlle Jeannette Briand; secrétaire-trésorière, Mlle Geneviève Royer; sentinelle, M. M. Anger; directeurs, MM. A. Leclerc, E. Mathurin, E. Angers, L. Racine, L. L'Heureux; délégués au Conseil général, MM. René Breton, Paul Corbeil, E. Mathurin, L. Racine, J.-E. Angers et Mlle Jeannette Briand; délégués au comité paritaire, MM. Paul Corbeil, Claude Vocelle et Edouard Mathurin; bureau des examinateurs, MM. J.-Eugène Angers, Paul Corbeil et Lionel Racine.

L'aumônier diocésain, M. l'abbé Aurèle Ouellet, assistait à cette assemblée, nous rapporte M. Jean-Paul Marcotte, publiciste du Conseil général.

Chez les institutrices rurales

Mlle Marie-Anne Cantin a été élue présidente du Syndicat catho-

lique des institutrices rurales du district de Portneuf-Québec, au cours d'une assemblée d'élection tenue en fin de semaine sous la présidence de M. Henri Petit, agent d'affaires du Conseil général des syndicats catholiques.

Les autres officières élues pour le prochain terme sont: Mlle Jeanne Moisan, vice-présidente, et Alberte Hamel, secrétaire-trésorière.

M. Louis-Philippe Laberge, aumônier adjoint du Conseil général des syndicats catholiques de Québec, assistait à cette assemblée, tenue au secrétariat des syndicats.

Mlle Jeanne-Mance Gilbert a été élue, pour un troisième terme, présidente du Syndicat catholique des institutrices rurales du district de Québec-Montmorency (C.T.C.C.), au cours d'une assemblée d'élection tenue sous la présidence de M. Jean-Paul Marcotte, officier du Conseil général des syndicats catholiques de Québec.

Les autres officières élues sont: Mlles Sara Parent, vice-présidente; Rolande Mathieu, secrétaire-archiviste; Léontine Bédard, trésorière.

M. l'abbé Aurèle Ouellet, aumônier général des syndicats catholiques de Québec, assistait à cette assemblée.

SHERBROOKE

Lors de sa dernière assemblée, le Conseil Central de Sherbrooke avait inscrit à son agenda plusieurs items extra-syndicaux qui ont donné lieu aux décisions suivantes: a) — Le Conseil a donné son adhésion au "Conseil du film" afin de pouvoir présenter des films ouvriers aux membres des syndicats, grâce à un organisme qui serait sur les lieux.

b) — Le Conseil a donné son appui au comité régionale d'Établissement Rural, chargé de trouver des fonds afin de donner "les terres sans hommes aux hommes sans terre", selon le slogan maintenant connue.

c) — Le Conseil a souscrit à la campagne contre le cancer.

d) — Le Conseil a renouvelé sa souscription hebdomadaire créée afin de venir en aide aux grévistes de la Classon.

Shipshaw et Chute-à-Caron

Le Syndicat des employés de Pouvoirs Electriques de Shipshaw et Chute à Caron, a tenu ses élections annuelles.

Les nouveaux officiers élus sont: MM. Pierre Tremblay, président; Lionel Boulianne, vice-président; Alphonse Laforest, secrétaire; Ambroise Behel, secrétaire-financier; T. McKay, assistant secrétaire-financier; Léon-Maurice Gervais et Joseph Villeneuve, directeurs.

e) — Enfin le Conseil a invité le représentant des Services de Santé de Québec à venir visiter chacun des syndicats.

DEUIL

Les membres du Syndicat catholique des employés de tramway de Montréal ont eu le regret d'apprendre le décès de Mme Pierre Auclair et ont offert une messe pour le repos de son âme.

Mme Pierre Auclair était l'épouse dévouée du président actuel du syndicat qui fut le promoteur du syndicalisme catholique chez les employés des tramways, à la suite d'une conférence de M. Henri Bourassa, en 1910, sur la nécessité pour les catholiques de se grouper dans des unions professionnelles catholiques.

SYNDICALISME et COOPÉRATION

Deux aspects du mouvement ouvrier

Les Gérants de coopératives de consommation de la Province ont accompli la semaine dernière, à travers les Cantons de l'Est, un voyage d'étude qui les a conduits à Sherbrooke. A cette occasion, les organisateurs de la tournée avaient invité M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Education de la C.T.C.C. à adresser la parole aux voyageurs.

Le dîner-causerie réunissait en outre tous les officiers de la coopérative "La Régionale, de Sherbrooke, ainsi que plusieurs officiers du Conseil central des Syndicats sherbrookoïis.

Parenté

M. Jolicoeur a précisé dès le début de sa causerie qu'il s'efforcera de décrire la parenté qui unit le syndicalisme au mouvement coopératif. Il n'est pas question, a-t-il noté, de choisir entre les deux organisations celle qui sert le mieux la classe ouvrière puisque toutes les deux sont nécessaires et doivent fonctionner en même temps.

Les pionniers de Rochdale étaient des ouvriers syndiqués, ce qui indique bien qu'aucun des deux mouvements ne vise à remplacer ni à éclipser l'autre.

En fait, a exposé le conférencier, le syndicalisme et la coopération se présentent historiquement comme deux aspects du mouvement ouvrier. Celui-ci est né d'un besoin de libération dans la classe ouvrière.

Syndiqués du monde

INDE et JAPON

Bien peu de syndiqués se rendent compte que le mouvement ouvrier fait actuellement des progrès extraordinaires non seulement en Europe et en Amérique, mais aussi en Asie. On lira ci-dessous deux dépêches, l'une des Indes et l'autre du Japon, qui démontre la vigueur du mouvement syndical en ces pays. LE TRAVAIL s'appliquera à suivre autant que possible l'activité syndicale à travers le monde entier car nous croyons que tous les travailleurs sont solidaires et qu'ils n'ont pas le droit de s'ignorer les uns les autres.

L'Inde vient de prendre ses premières mesures substantielles de sécurité sociale avec l'établissement d'un système d'assurance-maladie destiné à couvrir les deux millions d'ouvriers d'usines employés dans le pays. D'après la nouvelle loi, ces travailleurs obtiendront les soins médicaux gratuits, des indemnités pour accidents de travail et maladies, des allocations de maternité et des indemnités de décès. Des dispensaires seront prévus et des médecins feront les visites à domicile. Là où des équipes de médecins ne pourront être réunies, un système avec fixation d'honoraires pour médecins privés (comme en Grande-Bretagne) sera essayé. Des dispensaires ambulants visiteront les localités éloignées.

Le financement de ce système d'assurance - maladie s'effectuera grâce aux cotisations des travailleurs et des employeurs. Le gouvernement central prendra à sa charge le 2-3 des frais d'administration pour les cinq premières années. Avec l'aide des gouvernements des divers Etats, le plan doit d'abord être établi dans les grands centres industriels et s'étendra graduellement à tout le pays par étapes.

La nouvelle loi ne doit être considérée que comme un premier pas. Elle ne couvre pas les familles des travailleurs accidentés, et ne prévoit rien encore pour la vieillesse, l'invalidité permanente et le chômage.

Les syndicats préparent leur offensive d'automne

L'exécutif du Conseil général des syndicats japonais, prépare son offensive d'automne. Comme dans les autres pays, les syndicats japonais font face à un certain nombre de problèmes nés des effets de la guerre de Corée, en plus de la situation économique particulière que le Japon connaît du fait de l'occupation de son territoire.

Les prix des denrées principales augmentent rapidement. La production et le transport des marchandises subissent des hauts et des bas, mais cela s'accompagne d'un processus de rationalisation industrielle intensive résultant de la liquidation des petites et moyennes entreprises avec, comme conséquence naturelle, une augmentation du chômage. Dans les grandes entreprises, cela entraîne une augmentation du nombre d'heures supplémentaires sans augmentation de salaires.

Pour faire face à cette situation, les syndicats japonais ont établi le programme suivant revendiquant: a) un nouveau salaire minimum de 9.700 yen pour les employés des services administratifs et des entreprises publiques, au lieu des 6.307 yen qu'ils touchent actuellement;

b) l'opposition au système de rationalisation capitaliste qui provoque des renvois en masse, des diminutions de salaires, une intensification du travail et une détérioration générale des conditions de travail;

c) la protection des droits et des conditions de travail des ouvriers engagés dans les entreprises produisant du matériel pour la guerre de Corée;

d) l'opposition au plan de décartellisation de l'énergie électrique;

e) une réduction des impôts pour les travailleurs;

f) la conclusion rapide de conventions collectives pour tous les travailleurs;

g) l'établissement d'un système d'assurance-chômage et d'un régime de sécurité sociale;

h) l'opposition aux restrictions de la politique du personnel enseignant;

i) la levée de l'interdiction du droit d'organisation aux employés des administrations publiques;

j) la liberté des activités syndicales;

k) la lutte contre les activités fascistes et communistes.

re. Il s'est exprimé par les moyens les plus divers: révolutions, soulèvements armés, coalitions devant le capital, sociétés secrètes vouées aux intérêts ouvriers, etc. Et c'est l'ensemble de ces manifestations diverses qu'on appelle le mouvement ouvrier.

Parmi ces manifestations, le syndicalisme et la coopération apparaissent comme deux moyens particulièrement importants pour l'amélioration de la condition ouvrière. Si l'on y regarde de près, on constate qu'ils se ressemblent beaucoup par les fins qu'ils poursuivent:

— Le syndicalisme négocie des conventions pour améliorer les salaires; la coopération s'efforce d'augmenter le pouvoir d'achat de ces mêmes salaires.

— Le syndicalisme est le porte-parole de la classe ouvrière devant les pouvoirs publics; la coopération peut aussi jouer ce rôle pour des questions différentes;

— Le syndicalisme protège l'ouvrier en tant que producteur; la coopération le protège dans sa condition de consommateur;

— Le syndicalisme vise à subordonner le profit au travail; la coopération vise à subordonner le profit au service.

En fait

Cette parenté de nature, M. Jolicoeur expose qu'elle se traduit chez nous sur le plan des faits. De part et d'autre, les organismes syndicaux et coopératifs ont collaboré

à plusieurs occasions et se manifestent une sympathie réciproque des plus vives.

Malheureusement, toutefois, la participation ouvrière au mouvement coopératif est encore beaucoup trop faible dans notre pays, comparée à la participation des ouvriers européens, par exemple.

Qu'est-ce qui explique cette abstention?

D'abord, la lutte pour la survie du syndicalisme, très dure depuis quelques années, a distraité les cadres syndicaux du coopératisme. Ensuite, il semble que l'organisation capitaliste américaine et canadienne est plus puissante ici qu'en Europe, ce qui rend la concurrence des coopératives plus difficiles. Enfin, il faut se demander si l'éducation coopérative n'est pas déficiente.

Dans l'avenir

La main dans la main, syndicalisme et coopération pourront sans doute résoudre ces difficultés. De leur collaboration pourra naître une liberté accrue des classes laborieuses, une justice et une charité plus grandes. Mais le conférencier met ses auditeurs en garde contre le danger de confusion. Syndicalisme et coopération sont deux mouvements distincts dont chacun doit garder son caractère propre et se limiter à sa sphère. Chacun a sa fin bien définie. Il ne s'agit pas de confondre ces deux fins mais de les poursuivre en collaboration intime.

Un sujet actuel : les pensions

La Sécurité sociale aux Pays-Bas

Grâce à M. Philippe Lessard, président de la Fédération de la Pulpe et du Papier, le "Travail" publie aujourd'hui un court documentaire sur la sécurité sociale en Hollande. Alors que cette question se trouve à l'ordre du jour dans toutes les organisations ouvrières canadiennes, nos lecteurs seront sans doute heureux de connaître ce qui se fait ailleurs et de pouvoir comparer ces mesures aux divers projets que le syndicalisme essaie de réaliser chez nous.

Le document qu'on va lire s'applique à un secteur particulier de l'industrie hollandaise, soient les métiers de l'imprimerie et ceux qui s'y rattachent. Toutes les fédérations de la C.T.C.C., qui posséderaient des renseignements sûrs analogues à ceux-ci sont instamment priés de nous les faire connaître.

Une loi, promulguée en 1937, autorise le ministre des Affaires sociales à imposer aux employeurs et employés non organisés toute convention collective relative aux conditions de travail adoptée par la grande majorité des employeurs et travailleurs organisés d'une même branche industrielle.

Cette loi implique donc l'acceptation du principe, selon lequel les employeurs et les salariés d'une même branche industrielle forment une communauté comparable aux communautés territoriales, dont les membres peuvent élaborer, suivant les règles de la démocratie, des conventions, lesquelles, une fois adoptées par la majorité, sont applicables à tous les membres de la communauté.

Ce principe tend actuellement à devenir dans les Pays-Bas la règle de l'organisation des assurances sociales, ce qui est parfaitement compréhensible, puisque ce domaine se rattache directement à celui des salaires et des conditions de travail.

Caisse de retraite

Dès l'année 1929, les syndicats patronaux et ouvriers de la branche typographique ont pris l'initiative de créer une *caisse de retraite* nationale pour les salariés typographiques, à laquelle les patrons et leur personnel sont tenus de participer, conformément à une décision de leurs syndicats. Cette mesure permet désormais à tout salarié ayant atteint l'âge de 65 ans de céder sa place à un ouvrier plus jeune, sans être à la charge de son patron et sans avoir besoin de recourir aux faveurs ou dons de qui que ce soit.

La création d'une caisse de retraite alimentée de cette façon présente cet autre avantage que le salarié reste assuré quand il change de patron. Cette mesure est tout particulièrement avantageuse pour le groupe de salariés occupés, tantôt dans une entreprise, tantôt dans une autre, puisqu'ils ont droit également à une pension, constituée par les primes versées en commun.

Négocié...

(Suite de la page 1)

* * *

Y a-t-il rien d'autre à faire? Il est temps que les directeurs de nos hôpitaux se mettent à date en matière de relations ouvrières. Le mois dernier, c'est l'Hôpital de la Miséricorde qui congédiait cinq gardes-malades pour activités syndicales; ce mois-ci l'Hôpital Ste-Jeanne-d'Arc en congédie 8 parce qu'elles ont osé défendre leur droit. A moins qu'on y mette un frein, ce congédiement en masse tuera dans nos hôpitaux toute ombre de liberté au travail.

Or l'Alliance existe pour sauver cette liberté. Et dans cette tâche, elle aura sûrement l'appui de tous les effectifs syndicaux.

Etant donné que tous les patrons, sans exception, sont astreints vis-à-vis de chaque ouvrier à l'obligation commune de participer à l'alimentation de la caisse de retraite, il s'ensuit que la question de pension n'a plus besoin d'être prise en considération lors du choix du personnel, de sorte que l'objection majeure soulevée à l'endroit des ouvriers ou employés d'âge mûr ou d'un âge plus avancé devient désormais sans objet. D'autre part, cette mesure égalise les chances de concurrence entre les patrons. En effet, le patron qui n'occupe qu'un seul ouvrier ou employé pendant une partie de l'année contribue lui aussi, et ce, dans une juste proportion, à l'alimentation de la caisse de retraite, ou plus exactement, à la constitution des fonds qui serviront au paiement de la pension de son personnel.

Les fonds sont administrés par un comité directeur comprenant des délégués des syndicats patronaux et des syndicats ouvriers en nombre égal. A la tête de ce comité se trouve un administrateur délégué chargé de l'application du règlement des pensions. Cet administrateur est assisté d'un personnel. Une assemblée générale a lieu une fois par an. A cette assemblée prennent part les délégués des assurés et de leurs patrons. Les intéressés sont donc les administrateurs de leur propre caisse de retraite, de sorte qu'un conflit entre l'administration et les assurés est impossible.

Le taux de pension fixé est de 12 florins 50 par semaine. Il est de règle que les salariés qui commencent à payer leur prime avant leur 25e année ont droit à la pension entière, s'ils ont versé leur prime sans interruption jusqu'à l'âge de 65 ans.

Ceux qui ne commencent à faire partie de la caisse de retraite qu'après leur 25e année, n'ont droit qu'à 1-40e de la pension pour chaque année pendant laquelle les primes ont été versées intégralement.

Pension entière et déductions

Par contre, tous les salariés qui, à la date de la fondation de la caisse de retraite, ont été acceptés comme membres, ont droit à la pension entière, quel que soit l'âge qu'ils avaient atteint à cette date, de sorte que les salariés entrés à la caisse de retraite à l'âge de 64 ans touchent la pension entière, bien qu'ils n'eussent versé leur prime que pendant une seule année.

Dans le cas où, par suite de chômage ou par une autre cause, le salarié a cessé de verser sa prime, une somme équivalente à 1-40e du taux de la pension est déduite du taux de pension fixé pour 52 primes hebdomadaires non payées.

Il va sans dire que la pension payée à ces assurés n'est pas couverte par les primes payées par eux. C'est pour cette raison que la prime de Fl. 2.— par semaine, égale pour tous les membres (dont la moitié est versée par l'assuré et l'autre moitié par l'employeur) a été calculée, de telle manière que la totalité des primes puisse suffire au paiement de la pension entière à tous les membres inscrits à la caisse de retraite à la

date de sa fondation. Cette mesure implique évidemment que les jeunes salariés, membres de la caisse de retraite, versent à titre de solidarité, une partie des fonds destinés au paiement de la retraite des salariés âgés, devenus membres à la date de fondation de la caisse de retraite.

Ce mode de réglementation des pensions a été adopté dans diverses branches industrielles et il peut être imposé aux non organisés, conformément à une décision légale prise en 1949. Des caisses de retraite similaires autonomes ont été fondées également dans les branches de la reliure et de l'illustration lithographique et photogravure. Les primes, de même que le taux de pension et le mode d'administration de ces caisses de retraite sont à peu près les mêmes que ceux des caisses de retraite de la branche typographique.

L'influence du mouvement syndical des Pays-Bas ne s'exerce pas seulement dans le domaine de l'assurance des travailleurs résultant de l'initiative des communautés industrielles; elle s'exerce également de plus en plus dans le domaine sur la réglementation juridique des assurances sociales.

Lorsque, en 1901, le principe des assurances sociales commença à être mixte en application au Pays-Bas, le nombre de syndicats nationaux patronaux et ouvriers était encore fort minime. C'est à cette date que l'assurance contre les accidents devint obligatoire. En cas d'accident survenu au cours du travail, la loi prescrivait l'indemnisation des frais de traitement et le paiement de 80% du salaire ou le paiement d'une indemnité proportionnelle à l'invalidité de l'ouvrier.

Bien qu'à cette époque, l'idée de confier l'administration des caisses d'assurances à un organisme d'Etat, la Rijksverzekeringbank, parût déjà évidente, des voix exprimèrent le désir que l'administration des assurances sociales ne soit pas laissée entièrement à l'initiative des fonctionnaires publics.

La législation ultérieure a accédé à ce désir en accordant une participation de plus en plus grande aux intéressés organisés dans les syndicats patronaux et ouvriers des diverses branches industrielles.

C'est ainsi que la loi de 1930 sur l'assurance contre la maladie prévoit que l'administration des caisses de maladies incombe à des associations industrielles dirigées par des délégués des syndicats patronaux et des syndicats ouvriers en nombre égal.

Dans l'industrie graphique, une association industrielle de ce genre a été constituée. Cette association accorde des allocations plus élevées pendant des durées plus longues que celles prévues par la loi, notamment 100% du salaire pendant une durée de treize semaines à partir du jour de la déclaration de la maladie, et 80% du salaire pendant les 39 semaines suivantes.

La prime d'assurance contre la maladie est de 4½% du salaire, payable mi-partie par le salarié et mi-partie par l'employeur.

Mais l'assurance des salariés des entreprises de l'industrie graphique en cas de longue maladie ne se borne pas aux mesures indiquées ci-dessus. Une autre caisse, dont nous parlerons plus loin, continue à payer aux salariés malades 70% de leur salaire pendant une durée de 52 semaines au maximum consécutive à l'extinction du droit à la caisse d'assurance contre la maladie dont il a été parlé ci-dessus. Cette association industrielle se charge également du paiement des allocations pour charges de famille. Ces allocations sont les suivantes: Fl. 0,40 par jour pour le premier enfant; Fl. 0,44 pour le deuxième et le troisième enfants et Fl. 0,54 pour chaque enfant suivant. Ces allocations sont accordées pour les enfants jusqu'à l'âge de 15 ans et pour les enfants de 16 à 20 ans, inclusivement, fréquentant les cours du jour d'une école ou d'une institution pour l'enseignement général ou professionnel. La prime d'assurance pour cette sorte d'allocations est de 6% du taux de salaire. Elle est entièrement à la charge de l'employeur.

Dans le domaine de l'assurance contre le chômage, il y a lieu de signaler qu'en 1940, immédiatement après l'invasion allemande

Neuf objections et neuf réponses

Au sujet des pensions de retraite

Les récentes batailles livrées aux Etats-Unis par les ouvriers de l'acier et de l'automobile au sujet des pensions de retraite ont donné lieu à bien des discussions.

Au moment où la C.T.C.C. se dispose à entreprendre le même combat au nom des ouvriers canadiens, il est absolument nécessaire que les syndiqués profitent de l'expérience de leurs voisins et sachent défendre leurs points de vue en face de ceux qui combattent les pensions (comme ils combattent la semaine de 40 heures, l'assurance-maladie et en général toutes les améliorations à la condition ouvrière).

* * *

Voici donc, puisées dans l'expérience des ouvriers américains de l'automobile, les neuf objections les plus courantes au sujet des pensions ainsi que les réponses formulées par les ouvriers américains.

1. Pas pour tout le monde. Comme on ne peut pas donner des pensions à tous les ouvriers à la fois, il serait injuste d'en accorder aux employés des grandes corporations, des compagnies riches, etc.

Réponse. Ceux qui disent cela ne se préoccupent guère des pensions qui existent déjà. Et l'on sait que les directeurs de compagnies, par exemple, en bénéficient depuis longtemps. Il en est de même pour plusieurs catégories d'employés: fonctionnaires, chemins de fer, etc. Et même si cela n'existait pas, est-ce qu'il ne faut pas commencer quelque part?

2. Les pensions, il faudra les payer. Et c'est le consommateur qui en fera les frais. Quel sera alors le profit?

Réponse. Ce raisonnement n'est que partiellement vrai. Les pensions seront en partie payées par le consommateur mais une autre partie sera défrayée par le progrès technique des usines, une autre par l'abaissement des profits, etc.

En tous cas, le coût en sera distribué sur toute la collectivité alors que pour le moment, seuls les vieillards et les retraités paient pour l'absence de pension. Ils paient en misère, en inquiétude, en souffrances de toutes sortes.

3. Le pays n'est pas assez riche. Notre économie ne nous permet pas d'accorder des pensions à 10% de notre population qui a passé l'âge de travailler.

Réponse. Cette affirmation est fautive. La preuve? Pendant tout le temps de la guerre, seule la moitié de notre population faisait un travail productif. Et l'autre moitié (inactive ou occupée à la guerre) vivait très convenablement. Pourquoi en temps de paix ne pourrions-nous pas fournir des pensions aux 10% de vieillards?

4. Comment investir? Les pensions industrielles vont créer des fonds énormes et un problème d'investissement insoluble.

alors que le chômage commençait à prendre un caractère catastrophal, les organisations de l'industrie graphique fondèrent une caisse spéciale, nommée Fonds social général pour les industries graphiques, ayant pour but de compléter le salaire en cas de chômage partiel. Cette caisse s'est avérée extrêmement utile pendant l'occupation, puisqu'elle a permis à un grand nombre d'ouvriers de l'industrie graphique, grâce aux allocations versées, d'éviter la déportation dans les champs de travail allemands. Cette caisse est alimentée par le versement de 5% du montant des salaires, payable par les employeurs, et par le versement d'une cotisation de Fl. 0,10 par semaine, payable par le salarié. Les patrons sont autorisés par les Comités de contrôle des prix à majorer des versements effectués le prix de leurs produits.

Réponse: Pas plus insoluble que l'accumulation des fonds à l'Assurance-Chômage, par exemple. Et ces fonds pourront même être investis dans l'industrie elle-même pour en assurer le progrès technique.

5. Les pensions vont attacher les ouvriers à leurs usines. Ils ne pourront plus les quitter de peur de perdre leurs bénéfices et leur sécurité.

Réponse: C'est vrai. Mais les pensions ne nous attacheront pas plus que l'achat d'une maison, par exemple, ou deux mille dollars de dettes! Et puis, on n'a qu'à assurer une valeur de rachat qui permette à l'ouvrier de ne pas perdre ses contributions en cas de déménagement. On peut même prévoir un système où les crédits pourraient être transférables d'une compagnie à l'autre.

6. Les patrons ne peuvent pas payer.

Réponse: C'est un argument qu'on nous sert à tout propos mais qui n'est pas valable absolument. Les pensions négociées chez Ford, par exemple, équivalent à une augmentation de 10 cents de l'heure. Peut-on dire qu'aucun patron n'est en état de payer une augmentation de 10 cents l'heure? Et de toute manière, chaque cas reste à examiner, à juger au mérite.

7. Les pensions devraient venir du gouvernement, non des employeurs.

Réponse: C'est en partie vrai. Le plan de la C.T.C.C. prévoit une moitié de la pension payée par le gouvernement (\$50) et une autre moitié (\$50) par un fonds industriel contributif. Ainsi se trouvera assurée une pension convenable pour tous. Et l'augmentation réclamée équivalra à 5 cents, non à 10, dont une partie payée par l'employé.

8. Les pensions vont tuer chez les ouvriers le sens de l'économie.

Réponse: D'abord, il faudrait pour faire des économies un salaire qui déborde les nécessités immédiates de la famille et la majorité de nos ouvriers ne touchent pas un tel salaire. Ensuite, est-ce que les grosses pensions des directeurs de compagnies tuent chez eux le sens de l'économie? Pourquoi dès lors le tueraient-elles chez l'ouvrier?

Le secret des économies c'est d'abord que les ouvriers reçoivent de quoi économiser...

9. Les pensions vont paralyser l'industrie par les frais qu'elles entraînent et ainsi bloquer le progrès technique.

Réponse: Les pensions équivalent à une augmentation de salaires de 5 ou dix cents. Or, les augmentations de salaires n'ont jamais bloqué le progrès technique. Au contraire, elles ont encouragé les patrons à perfectionner leurs machines pour réaliser ainsi des économies.

Quant aux problèmes de main-d'œuvre que crée le perfectionnement des machines, le syndicalisme les envisage séparément.

Abonnement

Par décision du Bureau confédéral de la C.T.C.C., le prix de l'abonnement au journal "Le Travail" a été définitivement établi samedi dernier à \$1.50 par année pour les abonnements individuels et \$1.20 par année pour les abonnements collectifs.

Tous les abonnements collectifs pris après le 1er novembre 1950 devront être payés suivant les taux nouveaux. Quant aux abonnements collectifs déjà en cours, ils devront être rajustés aux taux nouveaux à compter du 1er janvier 1951.